

JOBFIT

Al-Powered Resume Speed Screening



Product

available at: https://jobfit.vectornguyen.com

THỜI GIAN TUYỂN DỤNG MỘT VỊ TRÍ NGÀNH IT



TRUNG BÌNH

38 ngày

13 ngày ít hơn năm 2022 (51 ngày)

Do nhu cầu cao về lập trình viên, phải mất nhiều thời gian hơn để tìm được ứng viên sẵn sàng thảo luận về vị trí tuyển dụng. Hơn nữa, lập trình viên thường có nhiều lời mời làm việc cùng lúc và ho có thể mất một thời gian để xem xét lưa chon tốt nhất cho ho.

(*) Bao gồm toàn bộ quá trình từ thông báo tuyến dụng, sàng lọc đến phỏng vấn & onboard.

Source: TopDev VietNam Tech Talents Report

IT INDUSTRY RECRUITMENT

- The average hiring time for an IT position is 38 days.
- More Al tools are helping with hiring in tech.
- Recruitment tools/ platforms:











Target:

- Improve CVs screening stage.

Scope:

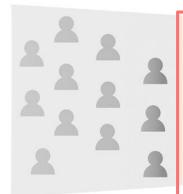
- IT Domain.
- Applied for small business.



QUY TRÌNH TUYỂN DỤNG CÔNG NGHỆ

VIETNAM TECH TALENTS REPORT

(*) Benchmark tỷ lệ phóng vấn : tuyến thành công là 3:1



1. ĐĂNG TUYỂN & TÌM NGUỒN

Tao Mô tả công việc (JD)

- Trưc quan & giàu thông tin: vai trò và trách nhiệm công việc rõ ràng, yêu cầu công việc, lợi ích (phúc lợi tiền & phi tiền) & thông tin công ty
- Tech stack chính xác và phù hợp

Phân phối JD đúng nơi đúng mục tiêu

- Sử dung trang tuyển dụng, trang công ty/ fanpage và professional networking để quảng bá JD và thông tin công ty
- Tân dung mang lưới cá nhân, phương tiên truyền thông xã hôi và giới thiệu



Đánh giá với Tech Team Sử dụng hình ảnh/ thông tin nổi bật

Minh bạch và trung thực



2. SÀNG LỌC CV

Thống nhất các yêu cầu ban đầu

- Mức độ phù hợp về kinh nghiệm, kỹ năng và trình độ kỹ thuật
- Xem xét định dạng/ hình thức CV & thư xin việc để đánh giá tốt hơn

Loc ứng viên shortlisted

- Ứng viên đạt yêu cầu từ 70-80% có thể được xem xét
- Phân loại thí sinh thành các nhóm ưu tiên kèm ghi chú cụ thể để chuẩn bị tốt hơn cho vòng tiếp theo



Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá để tránh thiên vị Đánh giá tất cả cùng một lúc để dễ so sánh Cố gắng có thêm lưa chon để có kết quả tốt hơn



PHÓNG VẨN (KỸ THUẬT) Sẽ có nhiều hơn 1 vòng đánh giá và phỏng vấn với

các mục đích khác nhau tùy theo quy trình của công ty, thông thường từ 1 - 2 vòng.

Tao bài đánh giá kỹ thuật có liên quan

- Xác định mục tiêu đánh giá với hình thức phù hợp và hướng dẫn rõ ràng
- Tập trung vào giải quyết vấn đề và cách tiếp cận

Chuẩn bị chu đáo và chuyên nghiệp

- Chuẩn bị phương tiện phỏng vấn & bảng câu hỏi kỹ thuật/ cá nhân có liên quan
- Tạo trải nghiệm phỏng vấn thoải mái và tích cực để thụ thập thông tin chuyên sâu từ ứng viên tốt hơn



Xây dựng hình thức phỏng vấn có cấu trúc & kỳ vọng rõ ràng Khám phá thêm với các câu hỏi follow-up & trải nghiệm thực tế Tôn trọng ứng viên

4. THƯƠNG THẢO OFFER Reference check (kiểm tra tham chiếu) có thể được lấy từ các nhà tuyển dụng trước đây để xác nhân trình đô và hiệu suất của ứng viên

Quy trình tuyến dung công nghệ có thể khác nhau tùy thuộc vào công ty và vai trò cu thể được tuyển dụng. Tuy nhiên, có một số bước và phương pháp phổ biến thường được áp dụng trong tuyển dung công nghê. Dưới đây là tổng quan về quy trình tuyển dung CNTT điển hình:

Đưa ra lời mời làm việc (job offer)

- Nghiên cứu thông tin về lương, thị trường
- Phù hợp với pham vi và chính sách lương/ phúc lợi nội bộ
- Trình bày rõ ràng với thông tin chi tiết về lương thưởng, lợi ích, ngày bắt đầu và các điều khoản liên quan

Gửi lời mời làm việc và thương lượng

- Giao tiếp rõ ràng và kip thời
- Hãy cởi mở để thương lượng
- Tìm kiểm giải pháp win-win

Sử dụng kệnh liên lạc chính thức với thông tin xác thực Cung cấp văn bản thỏa thuận Xem xét các lợi ích phi tiền tê và hiểu giá trị của ứng viên

5. ONBOARDING

Thời gian onboarding sẽ do nhà tuyến dụng và ứng viên quyết định dựa trên điều

Lập kế hoạch onboarding

- Phác thảo danh sách tài liệu, hoạt động, nguồn lực và thông tin
- Trao đổi trước và chuẩn bị không gian làm việc

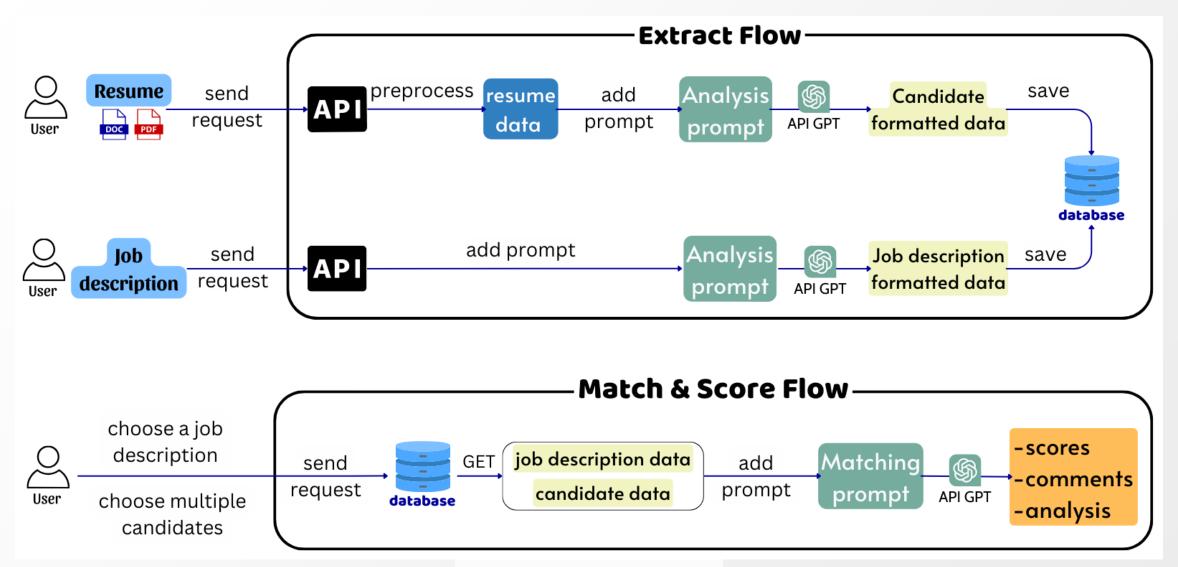
Chào mừng và giới thiệu

- Làm ứng viên cảm thấy được chào đón từ ngày đầu
- Giới thiệu công ty, văn phòng và nhóm làm việc
- Cung cấp đào tạo và kết



Lập kế hoạch, thực hiện tốt quy trình onboard Cung cấp hướng dẫn, hỗ trợ, nguồn lực và kết nối cần thiết

Source: TopDev VietNam Tech Talents Report





KEY FIELDS

Information about CV and JD is grouped by these fields.







CURRICULUM VITAE

- Degree
- Experience
- Responsibility
- Certificates
- Soft skills
- Personal Information
- Candidate analysis

JOB DESCRIPTION

- Degree
- Experience
- Responsibility
- Certificates
- Soft skills

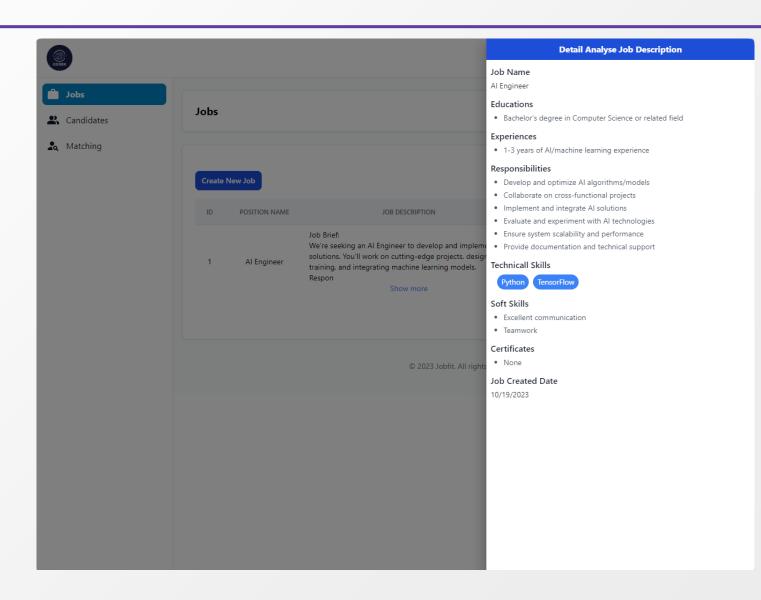
MATCHING RESULT

- Degree
- Experience
- Responsibility
- Certificates
- Soft skills
- Matching Analysis



Job Analysis

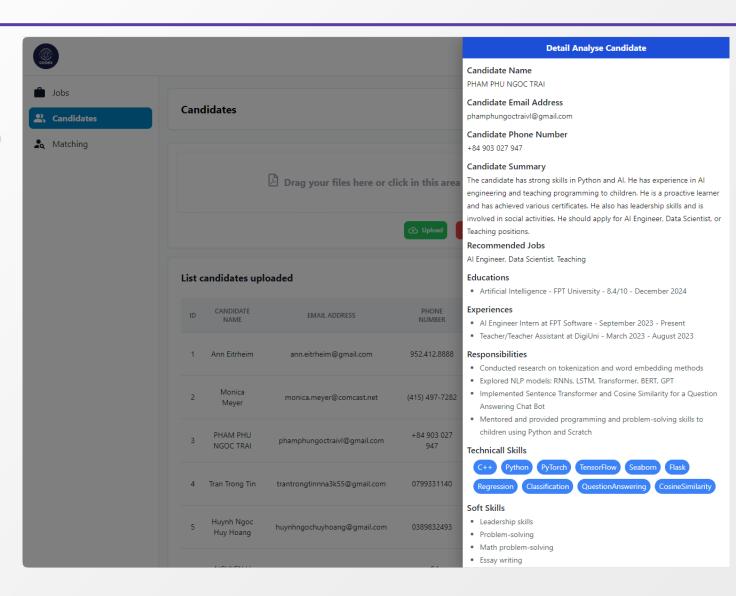
- Manage JDs
- Analyze JDs to standard format.
- Multilingual Support.
- Average runtime: 30 seconds





Candidate Analysis

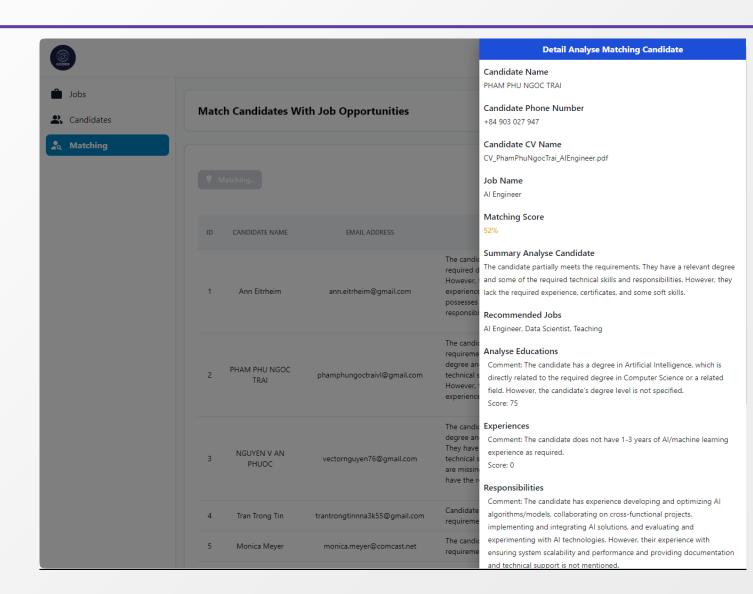
- Upload and manage CVs (PDF/ Word)
- Extract Personal information.
- Analyze CVs to standard format.
- Multilingual Support.
- Average runtime: 60 seconds





Matching Analysis

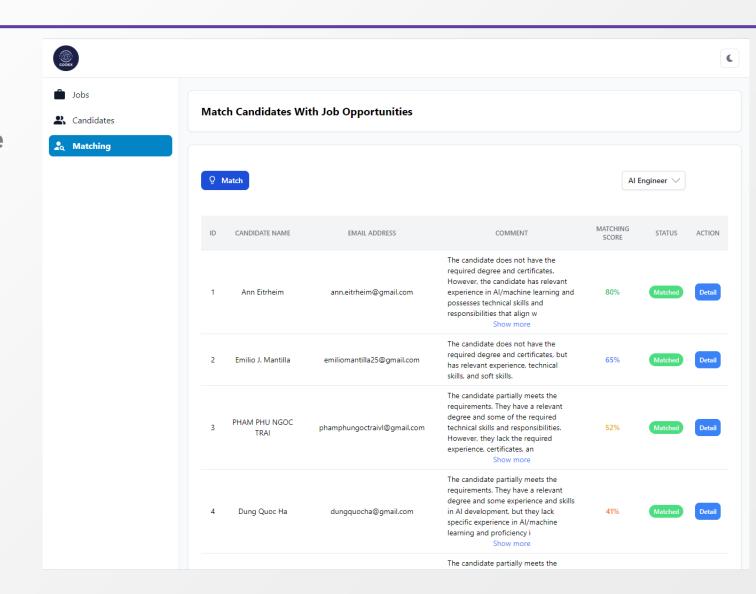
- Manage candidates & jobs with a many-to-many relationship
- Analyze and score candidate based on each key field.
- Average runtime: 30 seconds





Score, Rank & Comment

- Provides a summary analysis of the matching between candidates and jobs
- Score and rank candidate.





4. BUSINESS COSTS

Development Costs:

- Software Development: Invest in skilled developers to build and maintain the platform.
- 2. Language Model Licensing: Acquire licenses for the Language Model (LLM) used for multilingual support.
- **3. Data Acquisition and Integration:** Budget for acquiring candidate data from various sources and integrating it into your platform.
- 4. User Interface (UI/UX) Design: Create an intuitive and user-friendly interface.

Running Costs:

- **1. Infrastructure and Hosting:** Cover server, cloud, or hosting costs to keep the platform operational.
- **2. Support and Maintenance:** Allocate resources for ongoing support, updates, and system maintenance.
- 3. Language Model Licensing: Acquire licenses for the Language Model (LLM) used for multilingual support.
- **4. User Acquisition and Marketing:** Invest in marketing to attract companies and individuals to the platform.
- **5. Customer Support:** Provide timely customer support to address user inquiries and issues.

Features in Next Actions:

1. Multi-Company and Individual Management:

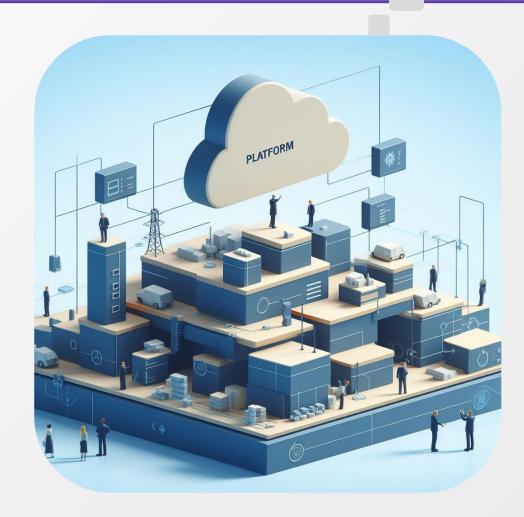
Enable multiple companies and individuals to manage, organize, match, hunting for candidates.

2. CV Acquisition from Various Sources:

Effortlessly acquire candidates from diverse sources, such as LinkedIn, job boards, company career pages, employee referrals, resume imports, and more.

3. Search and Filter Functionality:

Provide robust search and filtering capabilities to help users find and filter candidates based on metadata.



Features in Next Actions:

4. Candidate Tracking:

Track candidates throughout their entire journey, from the moment receive their CV to matching, interviews, job offers, and onboarding.

5. Reporting and Analytics:

Utilize candidate information obtained from CV analysis and tracking data to generate in-depth analysis and reports.

